|  |  |
| --- | --- |
| **หมวด** | **ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)** |
| **แผนที่** | **10. การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ** |
| **โครงการที่** | **31. โครงการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ** |
| **ระดับการแสดงผล** | **จังหวัด/เขตสุขภาพ/ประเทศ** |
| **ชื่อตัวชี้วัด** | **52. ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์** |
| **คำนิยาม** | **เขตสุขภาพ หมายถึง** กลุ่มจังหวัดที่มีประชากรประมาณ 3-6 ล้านคนต่อเขตสุขภาพ เพื่อเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการพัฒนาระบบบริการสุขภาพครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา และการฟื้นฟูสภาพ โดยมีโครงสร้างสำนักงานเขตสุขภาพดำเนินงานที่ชัดเจน  **การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** เขตสุขภาพมีกระบวนการในการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรด้านสุขภาพทั้งปริมาณและศักยภาพที่เพียงพอ มีขีดสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานในทุกระดับสถานบริการ ประชาชนเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างครอบคลุมทั่วถึงทุกสิทธิ โดยมี 5 องค์ประกอบดังนี้  **1. การวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคน** ครอบคลุม 2 ประเด็น คือ  **1.1 การวางแผนการผลิต หมายถึง** การวางแผนความต้องการบุคลากรในสายงานที่มีความขาดแคลนของเขตสุขภาพ **1.2 การพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง** กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งจำนวนและศักยภาพภายใต้แผนความต้องการอัตรากำลังคนด้านสุขภาพในระยะ 5 ปี ครอบคลุมบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มสายวิชาชีพ 3 กลุ่มวิชาชีพ ดังนี้1.2.1 สายวิชาชีพหลัก มี 9 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 1) แพทย์ 2) ทันตแพทย์/นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)/เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 3) เภสัชกร/เจ้าพนักงานเภสัชกรรม 4) พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค 5) นักกายภาพบำบัด 6) นักรังสีการแพทย์/เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ 7) นักเทคนิคการแพทย์/นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ 8) นักวิทยาศาสตร์การแพทย์/เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์ (พยาธิวิทยา/เซลล์วิทยา) 9) นักวิชาการสาธารณสุข/เจ้าพนักงานสาธารณสุข  1.2.2 สายวิชาชีพเฉพาะมี 4 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 1) นักกายอุปกรณ์/ช่างกายอุปกรณ์ 2) แพทย์แผนไทย/เจ้าพนักงานสาธารณสุข (อายุรเวท) 3) นักวิชาการสาธารณสุข (เวชสถิติ)/เจ้าพนักงานเวชสถิติ 4) นักโภชนาการ/นักกำหนดอาหาร/โภชนากร  1.2.3 สายสหวิชาชีพ มี 6 กลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ 1) ช่างทันตกรรม 2) นักกิจกรรมบำบัด/นักอาชีวบำบัด/เจ้าพนักงานอาชีวบำบัด 3) นักจิตวิทยา/จิตวิทยาคลินิก 4) นักเทคโนโลยีหัวใจและทรวงอก 5) นักเวชศาสตร์สื่อความหมาย 6) นักปฏิบัติงานฉุกเฉินการแพทย์/เจ้าพนักงานเวชกิจฉุกเฉิน (ยกเว้นสายงานที่ไม่ผลิตในทุกสถาบันหลัก และ/หรือไม่มีในหน่วยงาน เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา/เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ช่างภาพการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล)  **2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างหน่วยที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) เพื่อพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในเขตสุขภาพ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพบุคลากรที่มีความเป็นมืออาชีพให้บริการแก่ประชาชนในเขตสุขภาพ  **3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการวางแผนการจัดสรร/การใช้/ติดตามการใช้งบประมาณ ที่สนับสนุนความต้องการกำลังคนทั้งด้านจำนวนและศักยภาพภาพที่ตอบสนองยุทธศาสตร์เขตสุขภาพ/กระทรวง/ประเทศ โดยพิจารณาจากการกำหนดเป้าหมายความต้องการกำลังคนและพัฒนาคน ผลการพัฒนา และร้อยละการใช้งบประมาณได้ตามแผนที่กำหนด  **4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน หมายถึง** กระบวนการในการสรรหา จัดสรร กระจาย บุคลากร ทั้งด้านจำนวนและศักยภาพ โดยกำหนดจากความต้องการนำไปสู่การวางแผนการผลิตและพัฒนาที่สอดคล้องและตอบสนองยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข  **4.1 ผลการดำเนินการตามแผนความต้องการบุคลากร หมายถึง** ร้อยละของบุคลากรที่ได้ตามแผนความต้องการกำลังคน  **4.2 ผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาคน หมายถึง** ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ  **5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ หมายถึง** กระบวนการติดตามและวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของเขตสุขภาพ ด้านการวางแผนความต้องการและพัฒนาบุคลากร/การสรรหา/การคัดสรร/การจัดบริการ เป็นต้น โดยต้องประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง ความคุ้มทุน และข้อขัดแย้ง/ความสมดุลทางวิชาชีพ จนเกิดผลเสียในภาพรวม โดยวัดจากสัดส่วนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน  **เกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด หมายถึง** ผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินการทั้ง 5 องค์ประกอบ ตามรายละเอียดที่กำหนด ดังนี้   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ตารางที่ 1 รายละเอียดเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด** | | | | | | **องค์ประกอบ** | **วัตถุประสงค์** | **เกณฑ์เป้าหมาย** | **ค่าเป้าหมาย** | **เกณฑ์การประเมินผล** | | **1. การวางแผน การผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ** | 1.กระบวนการจัดทำแผน  1.1 แผนความต้องการกำลังคน(จำนวนที่สอดคล้องกับแผนกำลังคนของเขต) โดยมีความครอบคลุมบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มสายวิชาชีพ  1.2 แผนพัฒนาบุคลากรของเขตสุขภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ (4 Excellence ตามยุทธศาสตร์ 20 ปี) | 1. มีแผนความต้องการกำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนของเขตสุขภาพ  2. มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยง กับยุทธศาสตร์  4 Excellence | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 1 ที่ระดับคะแนน 3\*1 | \*1 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนากำลังคน (ทั้งจำนวนและศักยภาพ) เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence และครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มสาขา  ระดับคะแนน 2 หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนากำลังคน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence ครอบคลุม 2 กลุ่มสาขา  ระดับคะแนน 1 หมายถึง แผนความต้องการ/พัฒนากำลังคน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ 4 Excellence ครอบคลุม 1 กลุ่มสาขา | | **2. การสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน** | 1. ความร่วมมือระหว่างสถาบันการผลิตและพัฒนาและเขตสุขภาพ  2. การบูรณาการการใช้ทรัพยากร (คน เงิน ของ) ร่วมกันของ Stakeholder ในเขตสุขภาพ | มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการสร้างความร่วมมือด้านการผลิตและพัฒนากำลังคนของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคน | ผ่านเกณฑ์ในองค์ ประกอบที่ 2 ที่ระดับคะแนน 3\*2 | \*2 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 3 แห่ง  ระดับคะแนน 2 หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 2 แห่ง  ระดับคะแนน 1 หมายถึง มีการสร้างความร่วมมือของสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของเขตสุขภาพ/จังหวัด ไม่น้อยกว่า 1 แห่ง | | **3. การบริหารงบประมาณด้านการพัฒนากำลังคน** | 1. การใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา | การเบิกจ่ายงบประมาณ(งบอุดหนุน Service Plan) ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 3 ที่ระดับคะแนน 3\*3 | \*3 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 100 ตามแผน  ระดับคะแนน 2 หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 75 ตามแผน  ระดับคะแนน 1 หมายถึง การเบิกจ่ายงบประมาณต่ำกว่าร้อยละ 50 ตามแผน | | **4. การบริหารจัดการด้านการผลิตและพัฒนากำลังคน** | 1. ผลการดำเนินการตามแผนความต้องการและแผนพัฒนากำลังคน | 1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ตามแผนความต้องการกำลังคนของเขตสุขภาพ  2. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายของเขตสุขภาพ | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 4 ที่ระดับคะแนน 3\*4 | \*4 **ระดับคะแนน 3** หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 100 ของเป้าหมาย  ระดับคะแนน 2 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ร้อยละ 75 ของเป้าหมาย  ระดับคะแนน 1 หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาตามความต้องการของเขตสุขภาพ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของเป้าหมาย | | **5. การประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ** | 1. ปรับปรุง/พัฒนาแนวทางการบริหารจัดการ เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ  ในการแก้ไขปัญหาการผลิตและพัฒนากำลังคน | มีเอกสารแผนปรับปรุงการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ | ผ่านเกณฑ์ในองค์ประกอบที่ 5 ที่ระดับคะแนน 3\*5 | \*5 **ระดับคะแนน 3**  หมายถึง มีการจัดทำแผนปรับปรุง/พัฒนาระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด ครบถ้วนตามที่กำหนด  ระดับคะแนน 2  หมายถึง มีการจัดทำรายงานผลการประเมินผลกระทบฯ เสนอผู้บริหาร  ระดับคะแนน 1  หมายถึง มีระบบการประเมินผลกระทบระบบการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนของเขตสุขภาพ/จังหวัด | |
| **เกณฑ์เป้าหมาย**: เขตสุขภาพผ่านเกณฑ์การประเมินผลตามเกณฑ์เป้าหมายขององค์ประกอบที่ 1 - 5 ที่ระดับคะแนน 3 | |
| **วัตถุประสงค์** | เพื่อให้เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการการผลิตและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| **ประชากรกลุ่มเป้าหมาย** | เขตสุขภาพ 12 เขต |
| **วิธีการจัดเก็บข้อมูล** | การสำรวจจากเขตสุขภาพการรวบรวม/วิเคราะห์/สรุปผลรายงานรอบ 6 เดือน  (ไตรมาสที่ 2) / รอบ 12 เดือน (ไตรมาสที่ 4) |
| **แหล่งข้อมูล** | จังหวัด/เขตสุขภาพ |
| **รายการข้อมูล 1** | A = จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด |
| **รายการข้อมูล 2** | - |
| **สูตรคำนวณตัวชี้วัด** | A |
| **ระยะเวลาประเมินผล** | 2 ครั้ง |
| **เกณฑ์การประเมิน : ปี 2563 – 2565**  **ระดับความสำเร็จของเขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์**   | **รอบ 6 เดือน\*** | **รอบ 12 เดือน\*** | | --- | --- | | **จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย**  **ในองค์ประกอบที่ 1 – 2 ที่ระดับคะแนน 1 ขึ้นไป**\*6  *(\*6 โปรดอ่านคำอธิบายในตารางที่ 1)*  โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ รอบ 6 เดือน ตามตารางที่ 2 ดังนี้   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **ตารางที่ 2 ค่าคะแนนที่ได้ รอบ 6 เดือน**  (จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 2 ที่ระดับคะแนน 1 ขึ้นไป) | | | | | | | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** | | > 4 เขตสุขภาพ | > 6 เขตสุขภาพ | > 8 เขตสุขภาพ | > 10 เขตสุขภาพ | 12 เขตสุขภาพ | | **จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย**  **ในองค์ประกอบที่ 1 – 5 ที่ระดับคะแนน 3**\*7  *(\*7 โปรดอ่านคำอธิบายในตารางที่ 1)*  โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ รอบ 12 เดือน ตามตารางที่ 3 ดังนี้   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **ตารางที่ 3 ค่าคะแนนที่ได้ รอบ 12 เดือน**  (จำนวนเขตสุขภาพที่ผ่านเกณฑ์เป้าหมาย ในองค์ประกอบที่ 1 – 5 ที่ระดับคะแนน 3) | | | | | | **1 คะแนน** | **2 คะแนน** | **3 คะแนน** | **4 คะแนน** | **5 คะแนน** | | > 2 เขตสุขภาพ | > 4 เขตสุขภาพ | > 6 เขตสุขภาพ | > 8 เขตสุขภาพ | > 10 เขตสุขภาพ | | | |
| **วิธีการประเมินผล:** | วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบเกณฑ์ที่กำหนด |
| **เอกสารสนับสนุน:** | นโยบาย/แผนกำลังคนของเขตสุขภาพ  แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)  ยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี |
| **รายละเอียดข้อมูลพื้นฐาน** | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | **Baseline data** | **หน่วยวัด** | **ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.** | | | | **2560** | **2561** | **2562** | | เขตสุขภาพมีการบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคนได้ตามเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนด | ระดับ ความสำเร็จ | - | - | - | |
| **ผู้ให้ข้อมูลทางวิชาการ /ผู้ประสานงานตัวชี้วัด** | **กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล  โทรศัพท์ที่ทำงาน : 0 2590 1410 โทรศัพท์มือถือ : -  โทรสาร : 0 2590 1421 E-mail : [sansernx@gmail.com](mailto:sansernx@gmail.com) |
| **หน่วยงานประมวลผลและจัดทำข้อมูล**  **(ระดับส่วนกลาง)** | **กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางมาลีรัตน์ อ่ำทอง นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 063-1895856  โทรสาร : E-mail : malerat@hotmail.com |
| **ผู้รับผิดชอบ การรายงานผล การดำเนินงาน** | **กลุ่มประสานนโยบายและยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**  1. นางศรีนวล ศิริคะรินทร์ นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษ  โทรศัพท์ที่ทำงาน : - โทรศัพท์มือถือ : 081-6962801  โทรสาร : - E-mail : srinuans711@gmail.com |